

УДК 331.2

О. Д. Балан,

к. е. н., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України, м. Київ

Ю. К. Савченко,

студентка економічного факультету, спеціальність "Економіка підприємства", ОС "Магістр", НУБіП України, м. Київ

ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ЇЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ

O. Balan,

candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Labor Economics and Social Development, NULES of Ukraine, Kyiv

Yu. Savchenko,

student of economic faculty, specialty "Enterprise Economics", NULES of Ukraine, Kyiv

LABOR REMUNERATION AND ITS SOCIAL AND ECONOMIC ASPECTS

Висвітлено соціально-економічні аспекти оплати праці. Проаналізовано теоретичні основи оплати праці в умовах ринкової економіки. Зроблено порівняльний аналіз рівня оплати праці в Україні та країнах близького зарубіжжя. Висвітлено прояви оплати праці через її основні функції.

The socio-economic aspects of labor remuneration are highlighted. Theoretical bases of a payment in the conditions of market economy are analyzed. A comparative analysis of the level of labor remuneration in Ukraine and the countries of the near abroad is made. The manifestations of wages through its main functions are highlighted.

Ключові слова: оплата праці, матеріальне стимулювання, диференціація, функції заробітної плати.

Key words: remuneration of labor, material incentives, differentiation, functions of wages.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Оплата праці є чи не найважливішою категорією серед умов праці, вираженням ефективності економіки та соціальної політики держави, показником якості та результативності проведених реформ. Її проблематика завжди є досить актуальною. З одного боку, вона є основним джерелом доходів для працівника, а отже, її розмір значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, якщо її правильно встановити, вона є мотивацією працівника виконувати роботу ефективніше і через це вона безпосередньо впливає на темпи й масштаби розвитку підприємства, області, регіону та країни в цілому.

Саме соціально-економічні аспекти дозволяють розкрити ті проблеми, які мають місце в

сучасних умовах в Україні у сфері оплати праці, і розкрити ефективні засоби та форми їх вираження.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретико-методологічним питанням оплати праці присвячена низка робіт таких учених, як О.А. Бугуцький, С.В. Васильчак, М.Х. Вдовиченко, В.В. Вітвіцький, В.С. Дієсперов, М.П. Керженцев, І.І. Лукінов, А.В. Македонський, М.І. Нижній, Д.О. Онищенко, В.К. Терещенко, О.В. Шкільов, В.В. Юрчишин та інші.

Однак, у ринкових умовах, багато питань щодо удосконалення системи матеріального стимулювання в сільськогосподарських підприємствах АПК залишаються недостатньо

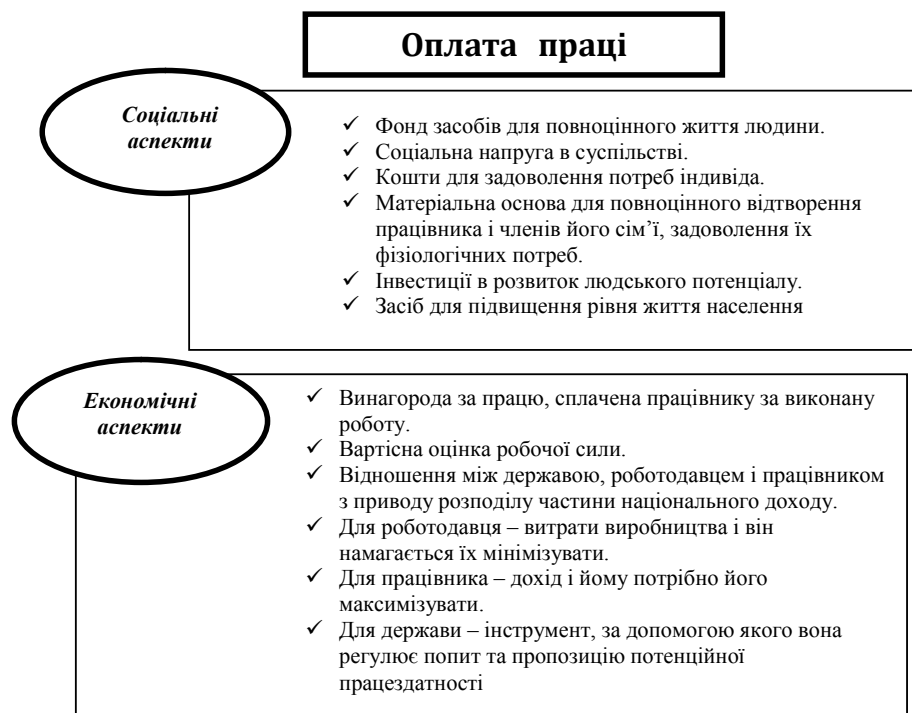


Рис. 1. Соціальні та економічні аспекти оплати праці

розкритими і потребують подальшого вивчення як в теоретико-методичному так і прикладному плані.

Однак у вітчизняній економічній літературі відсутній єдиний підхід до суті заробітної плати, особливостей її реалізації, до розв'язання проблем, що виникають на ринку праці, її диференціації, інструментів державного регулювання заробітної плати, що спонукає до подальшого вивчення цього питання.

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є аналіз соціально-економічних аспектів заробітної плати в економіці України.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

На сучасному етапі розвитку України заробітна плата є основним інструментом реалізації соціального захисту працюючих. Від її раціональної організації залежить ефективність праці та результати праці, а отже, розвиток країни в цілому.

Згідно з Законом України "Про оплату праці", заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Сутність поняття "заробітна плата" складна і багатостороння, тому розглядати її по-

трібно з різних аспектів. Слід зазначити, що заробітна плата є найважливішою ціною в економіці; це єдине (або основне) джерело доходу населення. В Україні постійні затримки заробітної плати та її диференціація значно підвищили значущість інших джерел доходів для громадян країни. На першому місці стоять доходи від особистого підсобного господарства, на другому — допомоги, субсидії, дотації і компенсації. Таким чином, заробітна плата як економічна категорія все гірше виконує свої основні функції відтворення робочої сили і стимулювання праці, перетворюючи свою сутність фактично на варіант соціальної допомоги, яка практично не пов'язана з результатами праці. Це призвело до того, що підприємства позбавились одного з найбільших важелів підвищення ефективності виробництва та піднесення його на світовий рівень. Тому, щоб заробітна плата виконувала свою стимулюючу функцію, повинен існувати прямий зв'язок між її розміром і кваліфікацією працівника, величиною і складністю виконуваної роботи, ступенем відповідальності при обов'язковому справедливому розподілі результатів діяльності підприємства. Роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки полягає в тому, що вона має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, оптимізаційну, регулювальну та соціальну [2, с. 327].

Таблиця 1. Показники держбюджету на січень 2010–2018 років

Роки	Мінімальна заробітна плата, грн	Мінімальна заробітна плата, \$	Мінімальна заробітна плата, €	Прожитковий мінімум, грн	Індекс споживчих цін, %
2010	869	109	75	825	101,8
2011	941	118	90	894	101
2012	1073	134	104	1017	100,2
2013	1147	144	110	1108	100,2
2014	1218	152	110	1176	100,2
2015	1218	77	63	1176	103,1
2016	1378	58	54	1330	100,9
2017	3200	118	113	1544	101,1
2018	3723	133	111	1700	101,5

Джерело: складено за даними [3].

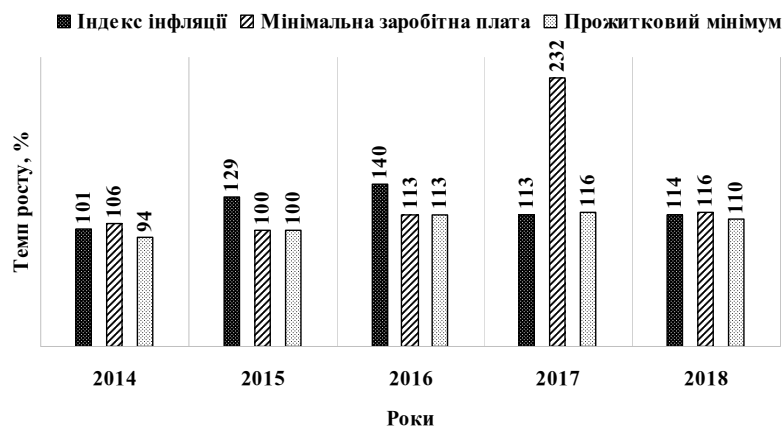


Рис. 2. Динаміка мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму та індексу інфляції в Україні

Джерело: [3].

Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь. Реалізація цієї функції забезпечується встановленням державою прийняттого показника рівня інфляції, гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму. Упродовж усіх років державної незалежності бідність працюючого населення не зменшувалася, а зростала.

У структурі витрат на одиницю виробленої продукції заробітна плата в Україні з року в рік падала і нині дорівнює 8–9%. У країнах ЄС, до стандартів якого Україна прагне долучитися, цей показник сягає 40–45%. Якщо в цивілізованих країнах через заробітну плату відбувається оборот понад 60% ВВП, то в Україні — менше 30%. За межею бідності, яка, відповідно до стандартів ООН, встановлена на рівні 5 доларів/день, проживає тотальна більшість населення України. Близько 60% фактично бідних становлять родини, де працюють два члени сім'ї. Нині щонайменше 10 млн працюючих (в тому числі управлінці) претендують на житлово-комунальні субсидії. Звідси безпрецедент-

ний рівень тінізації і корупції в системі фінансово-економічних відносин.

Регуляторними інструментами, від яких залежить розмір мінімальної заробітної плати, в більшості країн є погодинна оплата та прожитковий мінімум. Останні у нашій країні неприпустимо занижені, про що можна зробити висновки, аналізуючи дані таблиці 1.

Проаналізувавши дані таблиці 1, можна стверджувати, що у 2017–2018 рр. значно зросла мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум. Проте, дивлячись на показники в доларах США та євро, можемо побачити, що розмір заробітної плати наразі на рівні 2011–2012 рр. Бюджет 2018 р. передбачає погодинну оплату на рівні — 22 грн 41 коп., тобто 68 центів (1 євро = 100 центів). Для порівняння погодинна оплата праці в країнах ближнього й дальнього зарубіжжя є такою (у євро): Болгарія — 3,7; Румунія — 4,4; Литва — 5,8; Латвія — 6,0; Греція — 15,6; Німеччина — 31; Франція — 34,9; Данія — 39,5; Бельгія — 40,4; Швеція — 41,9. Як бачимо, в Україні погодинна оплата є на порядок меншою, ніж у Болгарії та майже у 7 разів меншою, ніж у Румунії. Потрібно відмітити, що це країни, промисловий і економічний потенці-

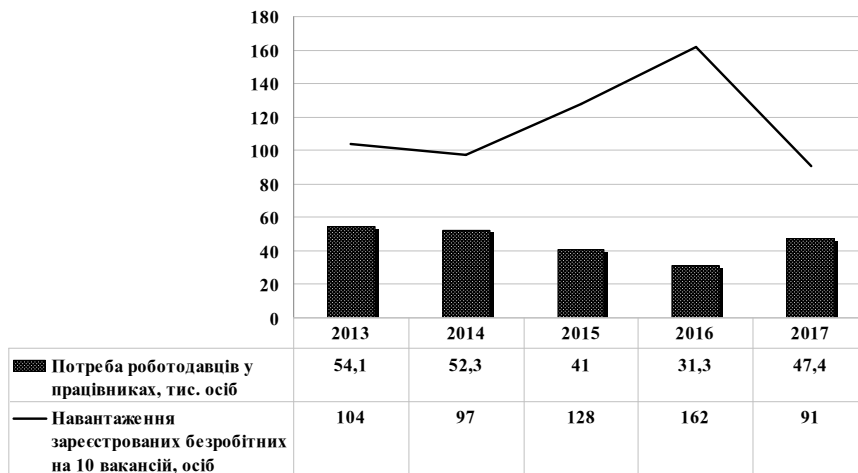


Рис. 3. Попит і пропозиція робочої сили на ринку праці в Україні

Джерело: [3].

іал яких значно поступався Україні на момент установлення державної незалежності.

Щодо прожиткового мінімуму, ситуація є також критичною. Як відомо, обсяг прожиткового мінімуму містить два базових компоненти. По-перше, це вартісне вираження конче необхідних фізіологічних потреб людини, по-друге, це набір соціальних, освітніх та духовних цінностей мінімально прийняттого рівня життя. Бюджет України 2018 року передбачає прожитковий мінімум 1700 грн, тобто 51,5 євро. Якщо порівняти мінімальну заробітну плату України з найменшою заробітною платою серед країн Європи (найнижча заробітна плата в країнах ЄС у Болгарії — вона становила на кінець 2017 року 235 євро) — вона більша майже в 2 рази, а якщо з найвищою (Люксембург — 1999 євро) то вона є вищою від нашої "мінімалки" у 18 разів. Ще для порівняння вкажемо, що мінімальна зарплата (у євро) у найближчих країн-сусідів України: Молдова — 79; Білорусь — 170; Румунія — 275; Польща — 453. Далі проаналізуємо темпи росту мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму та індексу інфляції в 2014—2018 роках. Дані подані за січень місяць кожного року.

За даними діаграми варто зазначити, що темп росту розміру мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму у на 1 січня 2017 року становив 232 %. Розмір прожиткового мінімуму менше розміру мінімальної заробітної плати, отже оплата праці може покрити мінімальні потреби людини. Але індекс інфляції у 2017 році становив 113%, і це означає, що купівельна спроможність грошей невисока і зовсім не відповідає заробітній платі. Вже з 2015 року рівень росту індексу споживчих цін перевищував рівень мінімальної заробітної пла-

ти, але після значного підвищення рівня заробітної плати у 2017 році ситуація покращилася.

Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу кожного працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. Поширеність на наших підприємствах несвоєчасної виплати заробітної плати погіршує матеріальне становище працівників та тим самим знижує мотивацію до праці та загострює соціальне становище в колективі. Дещо схожа до стимулюючої оптимізаційна функція заробітної плати, яка забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці.

Ще однією з основних функцій є соціальна, вона має забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці. Не на всіх наших підприємствах ці функції виконуються в повній мірі. Так, наприклад, заробітна плата має тенденцію до диференціації за регіонами, різними видами діяльності, умовами праці, за галузями і за професійно-кваліфікованими групами працівників. Найбільша диференціація заробітної плати виникла між працівниками підприємств та їх керівниками. Через це нарастають суперечності в процесі виробництва між окремими групами працівників і соціальна напруженість та розгалуженість усередині виробничих колективів. Всі ці негативні наслідки посилюються тим, що вона в більшій мірі не має прямого відношення до ефективності праці та виробництва.

Щоб заробітна плата відповідала цілям управлінської стратегії: розвитку відчуття спільності у працівників, вихованню їх у дусі партнерства, раціональному поєднанню особистих і суспіль-

них інтересів, потрібна зміна її мотиваційного механізму. Психологічно, а потім і економічно, заробітна плата повинна націлювати працівника на чітке розуміння ним взаємозв'язків між вимогами до нього підприємства, фірми і внеском його в кінцеві результати діяльності, і, як наслідок, — розміром заробітної плати.

З огляду на вищесказане проаналізуємо наступну, регулювальну функцію. Вона вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці та інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юнктурою.

Проаналізувавши попит і пропозицію робочої сили можемо підвести такі підсумки: навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вакансій у 2017 році складає 91 тис. осіб, що 2 рази більше від потреби роботодавців у працівниках. У 2013—2014 роках показники попиту і пропозиції були відносно стабільними, але все ж пропозиція перевищувала попит майже в 2 рази. А вже з 2015 року попит йшов на спад, а пропозиція стрімко підвищувалась, найгірша ситуація склалась у 2016 році, через що зараз досить великий відсоток людей працездатного віку є безробітними. Відслідковуючи економічну активність населення працездатного віку 2017 році варто зазначити, що частка зайнятого населення складає 15496 тис. осіб, а рівень зайнятості — 65%. Частка безробітного населення — 1697 тис. осіб. Рівень безробіття складає 9,9%. Для порівняння, у країнах Євросоюзу цей показник становить 8,6, а у найближчих країн-сусідів України: Молдова — 5,3%; Білорусь — 0,9%; Румунія — 4,9%; Польща — 8,5%. Ще однією досить вагомою частиною населення України є економічно неактивне населення, що становить 6845 тис. осіб, це близько половини зайнятого населення країни. Дуже багато людей працездатного віку не можуть собі знайти роботу через те, що пропозиція робочої сили значно перевищує її попит, молоде покоління з вищою освітою часто не хочуть влаштовувати на роботу за фахом через відсутність стажу роботи, роботодавці з кожним роком намагаються все більше скоротити витрати на виробництво, а отже, і на оплату праці, надто високі податки призводять до тінізації заробітної плати, виплати в так званих "конвертах". Але це має досить негативні наслідки, найвагомішим з яких є соціальна незахищеність працівників та отримання мінімальної або досить низької пенсії.

ВИСНОВКИ

Отже, заробітна плата — це економічна категорія, яка найповніше відображає рівень життя суспільства та його соціально-економічне становище. Фактично на даний час заробітна плата не виконує своїх функцій, що призводить до соціального та економічного напруження громадян.

Ситуація на ринку праці України нині перебуває під впливом складних економічних та політичних умов. Зокрема спостерігається велика кількість факторів, що найближчим часом можуть призвести до різкого погіршення ситуації у сфері зайнятості. Це і загальноекономічні чинники, і вимушене переселення громадян зі східних регіонів та Криму в інші регіони країни, і неринкові прояви заробітної плати.

Таким чином, успішність подальшого подолання кризових явищ, що склалися потребує комплексної державної та регіональної політики, яка повинна включати реалізацію заходів зі створення додаткових робочих місць, удосконалення податкового законодавства у напрямі розвитку підприємництва і, як наслідок, — виведення оплати праці з тіні, підвищення фактичного рівня зайнятості та доходів населення.

Література:

1. Закон України "Про оплату праці" // Закони України. — К.: ун-т законодавства, 1997. — Т. 8. — С. 210—218.
2. Економіка праці й соціально-трудова відносина: підручник / за ред. д-ра. екон. наук, проф. О.В. Шкільова. — К.: Четверта хвиля, 2008р. — 472 с.
3. Соціально-економічне становище України. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

References:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2016), The Law of Ukraine "On Labor Remuneration", available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%8> (Accessed 04 May 2018).
2. Shkiliov, O.V. (2008), Ekonomika praci i socialno-trudovi vidnosunu [Economics of Labor and Social-Labor Relations], Fourth wave, Kyiv, Ukraine.
3. State Statistics Service of Ukraine (2018), "Socio-economic situation of Ukraine", available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 04 May 2018).

Стаття надійшла до редакції 07.05.2018 р.